

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Kita sudah tidak asing dengan kata stress. Stress dapat terjadi ketika seseorang mengalami kesulitan, ancaman, dan juga tekanan. Tuntutan pekerjaan yang banyak membuat seseorang mengalami stress hingga mempengaruhi kesehatannya baik mental maupun fisik. Menurut Rosyid (1996) di dunia kerja, istilah *burnout* merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjuk satu jenis stress. *Burnout* dapat muncul akibat kondisi internal seseorang yang ditunjang oleh faktor lingkungan berupa stress yang berlarut-larut.

Pekerjaan yang rentan mengalami *burnout* yaitu profesi yang bersifat melayani orang lain seperti kesehatan mental, pelayanan sosial, pendidikan, penegakan hukum, dan pelayanan kesehatan (Salama, 2014). Pelayanan sosial merupakan pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosi yang cukup banyak, karena profesi tersebut diharuskan menghadapi banyak orang, waktu yang tidak menentu dan harus fokus dalam melakukan keputusan yang relatif cepat. Jika intensitasnya semakin naik secara terus menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosi maupun kesehatan mental. (Priyanti, 2015).

Profesi pelayanan sosial yang sering bertemu banyak orang yaitu pendeta pada salah satu organisasi gereja di Jawa Tengah. Menurut Anggaran Dasar / Anggaran Rumah tangga (AD/ART) gereja tersebut, pendeta adalah seorang pemimpin jemaat lokal yang disebut dengan Gembala jemaat. Pada buku tersebut telah dijelaskan bahwa tugas gembala jemaat adalah mengadakan ibadah rutin hari minggu maupun pertengahan minggu yang disebut dengan persekutuan. Selain itu melakukan kegiatan pelayanan gereja diantaranya yaitu melaksanakan

pemberitaan injil, membuka pelayanan jemaat dan membangun rumah ibadah, mengadakan kebaktian diberbagai tempat, memberdayakan jemaat untuk terlibat aktif dalam kegiatan gereja, menyelenggarakan pendidikan rohani, melakukan kegiatan diakonia, menyelenggarakan penerbitan literatur, melakukan penyiaran rohani melalui media cetak atau elektronik, dan menjalin hubungan antar gereja dalam maupun luar negeri.

Ada perbedaan kepemimpinan dalam gereja ini dengan gereja lainnya. Menurut hasil wawancara peneliti dengan pendeta L pada tanggal 25 maret 2020 di daerah Medoho, beliau mengatakan bahwa :

“gereja ini memiliki sistem gereja kongregasional yaitu pemimpin dalam gereja lokal adalah pendeta, sedangkan pada gereja lain menggunakan sistem episkopal yaitu pemimpin gereja lokal menggunakan sistem kemajelisan”.

Gereja ini memiliki pimpinan tingkat nasional yang disebut dengan Majelis Pusat (MP), tingkat daerah disebut dengan Majelis Daerah (MD), tingkat wilayah disebut Majelis Wilayah (MW) dan tingkat jemaat lokal disebut Gembala Jemaat. Beliau juga mengatakan bahwa tugas menjadi jajaran anggota MD sangat menguras waktu karena harus mengikuti rapat setiap bulan sekali, memenuhi tugas sebagai delegasi dari organisasi di sebuah acara, diharuskan membayar iuran yang tidak sedikit nilainya, dan beberapa acara dadakan lainnya. Selain itu beliau juga sedang mengambil studi S2. Hal ini sering kali membuat kelelahan fisik dan secara psikis dirasa menjadi semakin sensitif ketika menghadapi istri atau anak.

Peneliti telah melihat bahwa di berbagai gereja bahwa pendeta juga melakukan konseling terhadap jemaat. Konseling yang dilakukan dapat berbagai macam, yaitu permasalahan hidup, pendalaman iman (bertanya mengenai

pembahasan alkitab yang kurang jelas) dan menjenguk jemaat yang tidak hadir karena sakit (biasanya dilakukan konseling karena sakit yang di alami tidak menentu soal fisik). Pendeta yang telah banyak dikenal dan menjabat di dalam organisasi gereja pasti akan memiliki banyak undangan acara diluar kegiatan gereja. Hal ini bisa mempengaruhi kualitas pelayanan dalam kegiatan gereja melayani jemaat. Tidak sedikit hal ini menyebabkan perasaan tidak puas akan pelayanan yang dilakukan dengan persiapan yang kurang matang.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Pendeta T, yang dilakukan pada tanggal 4 mei 2020 di daerah Banyumanik tepat dikediamanya. Gereja yang ia pimpin memiliki peraturan bahwa pendeta tidak menerima gaji per bulan. Menurut AD/ART Bab VII mengenai sumber keuangan menyatakan bahwa persembahan anggota yang sesuai dengan Firman Allah, sumbangan dari para dermawan dan usaha yang tidak bertentangan dengan Firman Allah. Persembahan yang sesuai dengan Firman Allah yang dimaksudkan antara lain adalah persembahan persepuluhan (persembahan 10% dari pendapatan jemaat), persembahan untuk pelayan Tuhan (pendeta), persembahan tatangan (persembahan yang tidak wajib menurut kesediaan jemaat), dan persembahan kasih (persembahan yang diterima ketika menjadi pembicara).

Setiap gereja memiliki peraturannya sendiri-sendiri ada gereja yang hanya menggunakan persembahan persepuluhan saja seperti yang pendeta T terapkan pada gerejanya. Fakta yang peneliti lihat di lapangan, tidak semua pendeta yang menjabat memiliki gereja dengan jumlah jemaat yang besar. Pendeta sering di undangan untuk memberi sambutan, akan tetapi sering menolak imbalan ketika diundang menjadi pembicara karena memang ada beberapa acara yang dihadiri memiliki kekurangan dana. Beberapa pendeta yang memiliki jabatan tidak

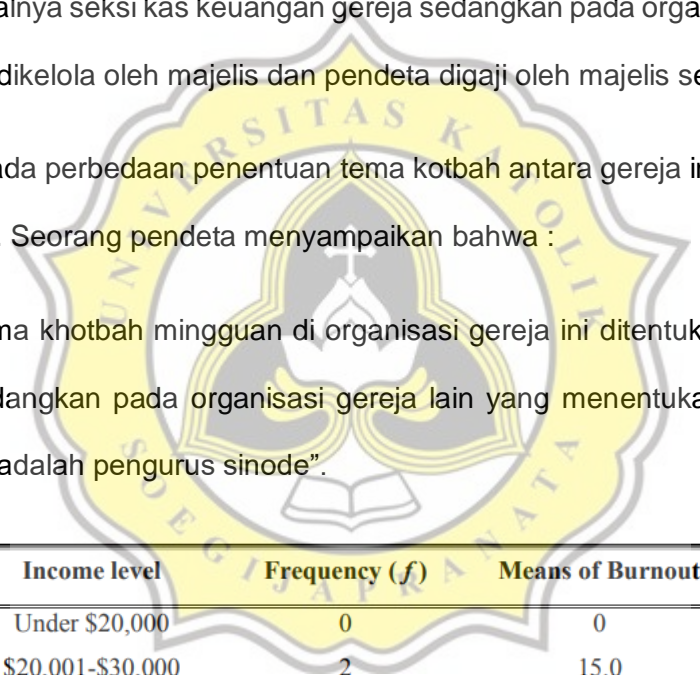
semuanya stabil dalam kondisi ekonomi. Permasalahan mengenai ekonomi seringkali dialami pendeta di organisasi gereja.

Perbedaan organisasi gereja ini dengan organisasi lainnya yaitu sistem keuangannya. Seorang pendeta telah mengatakan bahwa :

“pengelolaan keuangan di organisasi gereja ini di lakukan oleh pemimpin gereja lokal yaitu pendeta terutama persembahan persepuluhan dan persembahan pertama sedangkan persembahan kedua dikelola oleh pengurus gereja misalnya seksi kas keuangan gereja sedangkan pada organisasi gereja lain keuangan dikelola oleh majelis dan pendeta digaji oleh majelis setiap bulannya”.

Selain itu ada perbedaan penentuan tema khotbah antara gereja ini dan organisasi gereja lain. Seorang pendeta menyampaikan bahwa :

“tema khotbah mingguan di organisasi gereja ini ditentukan oleh pendeta sendiri sedangkan pada organisasi gereja lain yang menentukan tema khotbah mingguan adalah pengurus sinode”.



Income level	Frequency (f)	Means of Burnout
Under \$20,000	0	0
\$20,001-\$30,000	2	15.0
\$30,001-\$40,000	12	14.0
\$40,001-\$50,000	15	13.2
\$50,001-\$70,000	5	11.5
\$70,001-\$100,000	1	11.0
Over \$100,000	0	0
Total	35	13.4

Penelitian yang dilakukan oleh Young Sun Jin dengan judul “ A Study of Pastoral Burnout Among Korean – American Pastors” (2009) menampilkan tabel hasil penelitian korelasi antara pendapatan tahunan pendeta dan tingkat burnout.

Nilai rata-rata burnout kelompok tertinggi kedua hingga 14,0 ditemukan di antara pendeta yang memiliki pendapatan \$ 30.000 – \$ 40.000 dengan jumlah pendeta 12 orang. Kemudian ada 15 pendeta yang memiliki nilai rata-rata burnout hingga 13,2 dengan pendapatan \$ 40.000 - \$ 50.000. Tabel dibawah memperlihatkan bahwa hanya 1 pendeta dengan pendapatan hingga \$ 100.000 yang memiliki nilai rata-rata burnout terendah.

Pendeta yang memiliki jabatan di organisasi gereja ini pasti memiliki kesibukan setiap harinya, maka seringkali tidak berada di rumah. Hal ini menyebabkan kurangnya waktu yang dimiliki untuk bersama istri dan anak. Peneliti mengetahui salah satu pendeta yang sering meninggalkan istri di rumah karena kesibukannya. Beliau juga memiliki anak kecil yang perlu kehadirannya. Tidak sedikit hal ini mempengaruhi adanya permasalahan dalam keluarga mengenai kenakalan anak. Pada kenyataannya keluarga pendeta disorot banyak orang untuk menjadi contoh yang baik di masyarakat. Peneliti juga mengetahui ada kasus anak pendeta yang berperilaku buruk dan menjadi sorotan masyarakat.

Pendeta dalam gereja ini mayoritas pria. Rapat dadakan setelah sesi sering dilakukan ketika acara MusDa (Musyawarah Daerah) yang biasanya dilakukan selama 3 hari 2 malam. Acara tersebut tiap harinya selesai hingga larut malam, biasanya setelah acara selesai tiap panitia yaitu pejabat daerah melakukan evaluasi kinerja tiap anggota. Ketika rapat tidak lepas dengan yang namanya perbedaan pendapat. Rapat evaluasi tersebut beberapa kali tiap anggota meninggikan suaranya ketika tidak sependapat dengan anggota lain. Hal ini juga sempat menyebabkan suasana tidak nyaman dan beberapa anggota melakukan *walk out* karena tersinggung dinilai kinerjanya kurang baik.



Pendeta T mengatakan bahwa permasalahan yang hampir semua pendeta alami adalah pro kontra di dalam masyarakat yang dihadapi ketika membuka gereja. Hampir semua pendeta yang melakukan tugasnya mengabarkan kasih Tuhan di daerah yang sebelumnya tidak ada gereja pasti mengalami kontra dengan masyarakat di daerah tersebut. Pertentangan di dalam masyarakat ini sering disebut oleh pendeta di organisasi gereja yaitu resolusi gereja. Masyarakat menentang adanya gereja masuk di wilayahnya. Telah disampaikan oleh pendeta T bahwa hal ini menyebabkan seorang pendeta menjadi *down*, disisi lain memang konflik tersebut yang harus dilalui untuk memenuhi tugas menyebarkan kasih Tuhan di pelosok penjuru bumi. Pertentangan di lapangan memiliki penyebab masalah yang berbeda-beda, antara lain penyebabnya yaitu dari perbedaan suku, daerah yang keseluruhan warganya memeluk 1 agama, perbedaan pendapat, masalah pribadi yang melibatkan banyak orang.

Selain pendeta T, hasil dari wawancara dengan pendeta L juga mengatakan bahwa resolusi gereja termasuk tantangan dari masyarakat luar yang tidak setuju dengan adanya pembinaan umat dengan melakukan penghentian paksa kegiatan ibadah dan penghentian rencana pembangunan rumah ibadah (menolak izin bangun rumah ibadah). Hal tersebut membuat jemaat terintimidasi dan takut untuk beribadah. Beliau mengatakan hampir seluruh pendeta mengalami resolusi gereja. Perasaan sedih, takut dan tertekan dialami pendeta yang sedang mengalami resolusi gereja ini.

Menurut Maslach, Jackson dan Leiter (1996) burnout adalah sindrom psikologis kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi. Aspek kelelahan emosional diartikan bahwa seseorang tidak mampu menahan emosinya. Aspek depersonalisasi ditandai dengan sikap negatif terhadap klien dan

perilaku sinis. Aspek berkurangnya prestasi yang dimaksudkan adalah kecenderungan mengevaluasi diri sendiri secara negatif atau tidak puas dengan prestasi dalam pekerjaannya. Peneliti mendengar berita ada seorang pendeta yang kembali ke tanah kelahirannya dikarenakan mengalami resolusi gereja di daerahnya, membuat beliau tidak kuat bertahan dalam pelayanannya.

*Burnout* memiliki tiga dimensi yang mendasari teorinya, yaitu fokus pada pekerjaan yang sering berinteraksi dengan orang lain. Antara lain berinteraksi dengan klien, pasien, maupun siswa. Pekerjaan yang sering berinteraksi dengan banyak orang ini menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi diri. Penelitian versi ketiga dari teori burnout ini menyatakan adanya 3 komponen didalamnya yaitu kelelahan, sinisme (sikap apatis terhadap pekerjaan), dan berkurangnya sikap profesional dalam bekerja. (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

Kelelahan fisik seringkali membuat seorang pendeta menjadi jatuh sakit. Penulis telah melakukan observasi ketika menengok seorang pendeta dengan umur lebih dari 60 tahun terbaring lemah di sebuah rumah sakit. Menurut ceritanya ia mengalami sakit karena sering bepergian setiap hari dan begadang untuk menyiapkan khotbah di suatu acara. Mengenai sikap sinisme penulis tidak jarang mendengar bahwa beberapa pemimpin tidak menggubris pembicaraan dengan pendeta yang tidak memiliki jabatan, sedangkan yang ingin beliau sampaikan adalah aspirasi yang dialami dalam pelayanannya. Berkurangnya sikap profesional ditandai dengan seorang pejabat datang terlambat pada acara penting.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Patel (dalam Eliyana, 2016) faktor demografis (jenis kelamin, umur, pendidikan, pendidikan, lama

bekerja, dan status pernikahan), faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial), dan faktor personal (stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Labiib, Priyanti dan Adnyaswari melihat pengaruh atau hubungan *burnout* dengan dukungan sosial. Dukungan sosial yang dipakai yaitu dari keluarga atau dari rekan kerja. Peneliti memilih dukungan sosial dikarenakan melalui faktor demografis pendeta yang menjabat memiliki jarak umur yang berbeda-beda dan pejabat dalam gereja ini hanya diduduki oleh laki-laki sehingga akan sulit diukur. Faktor personal pendeta yang memiliki jabatan secara umum memiliki beban kerja yang sama. Perbedaan dengan penelitian lain, peneliti ingin melihat melalui dukungan sosial dari keluarga dan dukungan sosial dari rekan kerja.

Penelitian mengenai dukungan sosial dan *burnout* yang dilakukan Akhmad Labiib (2013) menyatakan bahwa hasil uji *Kendall's* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat *burnout*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber utama dukungan sosial adalah rekan kerja dan atasan, yang mendapatkan dukungan sosial dengan tingkat sedang dan tinggi cenderung tidak mengalami *burnout*. Dukungan emosional, instrumental, jaringan, penghargaan dan informasional menunjukkan hubungan yang lemah dan berlawanan dengan tingkat *burnout*. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu adanya beberapa faktor dukungan sosial yang dinilai sangat rendah.

Penelitian yang dilakukan Isnia Prijayanti (2015) memiliki hasil pada variabel dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Pada setiap dimensi dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan persahabatan dan dukungan informasi tidak memiliki



pengaruh terhadap burnout di kalangan karyawan PT.X tersebut karena mereka bekerja secara individualis. Kelemahan hasil penelitian ini adalah tidak ada pengawasan pengisian kuesioner dari peneliti sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Adnyani (2017) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap burnout pada perawat di bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Tingginya dukungan sosial yang diterima maka kinerja perawat akan semakin baik. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu teori yang di tulis tidak memiliki referensi.

Menurut Baron dan Byrne (dalam Adicondro dan Purnamasari, 2012) dukungan sosial adalah banyaknya hubungan individu yang dilakukan di lingkungan sosialnya yang menyebabkan kenyamanan secara fisik dan psikis. Lingkungan sosial ini terdiri dari keluarga, pasangan, teman, co-workers, dan psikolog atau anggota organisasi (Purba, Yulianto dan Widyanti, 2007).

Dukungan sosial yang dapat diterima oleh pendeta adalah melalui pasangan dan rekan kerja. House (dalam Puspita, 2012) mengatakan bahwa dukungan sosial diartikan sebagai tingkat persepsi seseorang terhadap intensitas dukungan sosial yang diterima dari orang lain. Pasangan yang secara 24 jam bersama dapat memberi ketenangan secara mental dan rekan kerja dapat memberi dukungan melalui informasi atau melakukan *brainstorming* bersama dalam menyelesaikan sebuah masalah yang sedang dihadapi sendiri maupun dalam organisasi.

Penelitian mengenai dukungan sosial dan burnout di Indonesia hanya meneliti pada pekerja sosial kesehatan (perawat), guru dan karyawan di sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan yang lain yaitu pada subjek. Penelitian ini fokus pada burnout yang dialami oleh pendeta yang memiliki jabatan di sebuah organisasi gereja. Perbedaan dari subjek yang fokusnya pada karyawan dan pendeta yaitu jika pada karyawan hanya memiliki faktor tekanan dari atasan sedangkan pada pendeta ada banyak faktor, yaitu dari keluarga, keuangan, permasalahan dalam jemaat, pertanyaan yang dilontarkan jemaat (Salama, 2014) dan beberapa wawancara yang telah dilakukan yaitu tekanan dari organisasi dan masyarakat luar yang meresolusi gereja.

Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dukungan yang baik diterima melalui rekan kerja dan atasan. Perlu dilakukan penelitian hubungan dari dukungan sosial dari keluarga terhadap burnout. Pekerjaan yang diteliti tidak sama dengan beberapa penelitian yang dilakukan, karena konsep pekerjaan pendeta tidak memiliki atasan dan bawahan hanya rekan kerja sesama pendeta yang bekerja sama di dalam organisasi gereja. Penelitian ini penting dilakukan karena *burnout* pada pendeta dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Ketika pekerjaan seorang pendeta kualitasnya menurun dapat berimbas negatif pada jemaat. Jemaat merasa kurang puas dengan pelayanan pendeta di gereja. Peneliti ingin melihat dukungan sosial melalui keluarga dan rekan kerja terhadap burnout yang dialami pendeta. Apakah dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga efektif dan efisien untuk menurunkan *burnout*?

## **1.2 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada Pendeta.

### **1.3 Manfaat penelitian**

#### **1.3.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai dukungan dari keluarga dan rekan kerja pada *burnout* yang dialami pendeta.

#### **1.3.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara *burnout* dan dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja bagi pendeta.

